

Każdy ma prawo do swobodnego, pokojowego zgromadzania się oraz do swobodnego stowarzyszania się na wszystkich poziomach, zwłaszcza w sprawach politycznych, związkowych i obywatelskich, z którego wynika prawo każdego do tworzenia związków zawodowych i przystępowania do nich dla obrony swoich interesów. art. 12 u. 1 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

Uczymy się skutecznych technik negocjacji



fot.solidarnosc.gda.pl

Od 29 do 31 marca br. przeprowadzono kolejne (9 z 10 zaplanowanych) szkolenie z negocjacji w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju” finansowanego z Funduszy Norweskich, w którym wzięli udział przedstawiciele organizacji związkowych należących do Krajowego Sekretariatu Przemysłu Spożywczego NSZZ „S”. Szkolenia będą kontynuowane w drugiej edycji projektu. „Wiedza” to „ogół wiadomości zdobytych dzięki badaniom, uczeniu się itp., zasób informacji z jakiejś dziedziny, a „umiejętność” to „praktyczna znajomość czegoś, biegłość w czymś”. Wiedza odnosi się do teorii, a umiejętności odnoszą się do skutecznego zastosowania teorii w praktyce i uzyskania oczekiwanych rezultatów. W procesie zdobywania kompetencji istotne jest ćwiczenie zachowań i postaw. Ma to zastosowanie do szkoleń np. z zakresu negocjacji. – Podczas szkoleń uczestnicy otrzymują informacje na temat negocjacji, ćwiczą także umiejętności prowadzenia negocjacji. Pokazujemy, jakie są zasady i fazy prowadzenia negocjacji, jakie są podstawowe style i techniki ich prowadzenia, a także jak budować zespół negocjacyjny. Szkolenia prowadzone są w formie mieszanej, a więc jest trochę teorii i są ćwiczenia – mówi Maryla Kościńska prowadząca szkolenia w ramach projektu „Dialog społeczny kluczem do rozwoju”.

Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.

Toczymy spory

Wzrost wynagrodzeń mających na celu zniwelowanie negatywnych skutków wzrostu cen towarów i usług to główny przedmiot 36 sporów zbiorowych zgłoszonych w 2022 r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku. Najwięcej sporów toczyło się w branży przetwórstwa przemysłowego (8 zgłoszeń), po 6 sporów zbiorowych miało miejsce w przedsiębiorstwach transportowych i gospodarki magazynowej. Wśród 72 zgłoszonych przez organizacje związkowe żądań - 63 dotyczyły warunków płacowych. Były również spory zbiorowe dotyczące praw i wolności związkowych. W ub.r. powiadomiono o zakończeniu porozumieniem 4 sporów zbiorowych.

Model nordycki



Norwegia jest krajem o stuletniej historii dialogu społecznego i zbudowała jeden z najlepszych systemów dialogu dwustronnego i trójstronnego. Dialog ów gra rolę w rozwoju gospodarczym i jest jednym z czynników norweskiej przewagi konkurencyjnej. Norwegowie rozumnie korzystają z bogactw naturalnych i zabezpieczają swoją przyszłość. Z ubogiego kraju w ciągu dwóch dekad Norwegia stała się jednym z najbogatszych i najnowocześniejszych państw świata m.in. dzięki zdolnościom osiągania porozumień. Cechą skandynawską dialogu jest uznawanie przez partnerów społecznych i stronę rządową współpracy opartej na zaufaniu, szacunku dla praw i interesów oraz respekt dla wspólnie przyjętych rozwiązań. Takie są uwarunkowania tzw. nordyckiego modelu dialogu społecznego. W prowadzeniu dwustronnego dialogu społecznego, opartego na układach zbiorowych pracy, w szczególności zawieranych na poziomie branżowym, przyjęto zasadę, że to partnerzy, a nie rząd, będą odpowiedzialni za rokowania i rozwiązywanie sporów. Strony przez autonomiczny dialog mają doświadczenie i zaufanie do siebie. Dla dialogu społecznego ważna jest równowaga stron w negocjacjach zbiorowych. Reprezentatywność jest niezwykle ważna dla znaczenia zawieranych porozumień.

ABC dialogu społecznego (cz. 12)



Konstytucyjnie umocowany dialog

O dialogu społecznym mówi już preambuła, czyli uroczysty wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., która stanowi: „My – Naród ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot.”. Wpisano ideę dialogu społecznego w Konstytucji RP także w jej art. 20: „Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej.”. Organ państwowy podejmując decyzje istotne dla stosunków społecznych czy gospodarczych, winien kierować się współpracą i dialogiem społecznym. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7 maja 2014 r. określił że „każdy z partnerów musi być gotowy do uznania i zaakceptowania potrzeb i interesów stron dialogu - celem dialogu ma być bowiem sformułowanie rozstrzygnięcia, równomiernie rozkładającego ustępstwa i korzyści”. Jak zauważył TK, art. 20 Konstytucji RP zakłada koncepcję równowagi interesów uczestników rynku i zarazem poszanowania ich autonomii. Zgodnie z poglądami solidaryzmu życie społeczne opiera się na współzależności i współodpowiedzialności wszystkich jego uczestników. Solidarność, dialog i współpraca odnoszą się do postępowania „partnerów społecznych”. Przedmiotem dialogu społecznego jest kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, będących przedmiotem zainteresowania i kompetencji wszystkich stron.

Biuro Projektu: Region Gdański NSZZ „Solidarność”, Wały Piastowskie 24, 80-855 Gdańsk, tel. 58 308 43 37, e-mail: j.szarkowska@solidarnosc.gda.pl <https://www.facebook.com/dialog.kluczem.rozwoju/> Twitter @kluczem <https://www.solidarnosc.gda.pl/dialogspoleczny>

Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Dialog społeczny – godna praca”.

Układowa stagnacja



(fot. StockAdobe)

Mimo, że w zarejestrowanych wnioskach znalazło się szereg pozytywnych regulacji układowych rok 2022 był kolejnym rokiem stagnacji w obowiązujących układach zbiorowych pracy w naszym województwie – wynika ze „Sprawozdania z działalności OIP w Gdańsku w 2022 roku”. W ub.r. do inspektoratu w Gdańsku wpłynęło 105 wniosków w sprawie rejestracji układów bądź protokołów dodatkowych, zarejestrowano 99. Na koniec 2022 r. w OIP w Gdańsku zarejestrowane były 433 układy, z których 384 to obowiązujące zakładowe układy zbiorowe pracy, w tym 1 zawieszony, 2 w trakcie wypowiedzenia. W ocenie autorów sprawozdania zauważalny jest brak zainteresowania w zawieraniu nowych układów zakładowych, który dotyczy strony związkowej, jak i pracodawców. W 2022 r. tylko jeden wniosek do gdańskiej OIP dotyczył rejestracji układu zbiorowych pracy u nowego pracodawcy, który nie był układem objęty.

Między pracą a domem



Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) opublikowała nowy raport „Working Time and Work-Life Balance Around the World” (Czas pracy i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym na świecie), który skupia się na dwóch aspektach czasu pracy: godzinach pracy i organizacji czasu pracy oraz ich wpływie na wyniki przedsiębiorstwa i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Badanie, uwzględniające okres zarówno przed, jak i w trakcie pandemii COVID-19, wykazało, że znacząca większość pracowników na całym świecie pracuje w wymiarze innym, niż zakłada standardowy, czyli ośmiogodzinny dzień lub 40-godzinny tydzień pracy. W skali całego świata 1/3 pracowników pracuje ponad 48 godzin tygodniowo, a 1/5 – poniżej 35 godzin. W Polsce zakończyły się prace legislacyjne nad projektem ustawy „work-life balance”. 26 kwietnia br. w ramach kodeksu pracy wchodzi w życie przepisy implementujące do naszego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu i Rady Europy zawierające nowe regulacje m.in. urlopu.